

## **PRECISAMOS FALAR SOBRE PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO EM INSTITUIÇÕES PÚBLICAS DE ENSINO SUPERIOR**

**LORENA DOS SANTOS PATTAS**

EAUFBA - ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO DA UFBA

**TANIA MOURA BENEVIDES**

EAUFBA - ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO DA UFBA

Agradecimento à órgão de fomento:

Universidade Federal da Bahia

# PRECISAMOS FALAR SOBRE PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO EM INSTITUIÇÕES PÚBLICAS DE ENSINO SUPERIOR

## 1 INTRODUÇÃO

O tema deste artigo se situa no âmbito das progressivas transformações sociais, políticas, principalmente econômicas, que podem ser observadas a partir conjuntura atual do Brasil e do Estado da Bahia. As mudanças impulsionadas pela economia, política e globalização têm afetado o mundo do trabalho, desde a década de 1970. Evidências dessas mudanças são representadas pelas formas flexíveis de trabalho, terceirizações, redução dos níveis hierárquicos e cargos gerenciais, formação de equipes multifuncionais, entre outras atitudes que são priorizadas pelas empresas a fim de reduzir custos e melhorar o desempenho financeiro (PATTAS, 2017; COSTA; MUELLER, 2020).

Como consequência latente dessa dinâmica, pode-se perceber alterações na relação entre o empregador e empregado, insegurança no emprego, menor lealdade para com o empregador e modificação nas percepções de obrigações entre empregadores e empregados. O conjunto dessas consequências traduz a flexibilização e a precarização do trabalho afetando diretamente os vínculos que os indivíduos estabelecem com o trabalho e com as organizações em que atuam.

Nas organizações, as mudanças que são observadas, desde a década de 1980, estimuladas por privatizações, fusões e aquisições, tornaram o seu ambiente externo cada vez mais competitivo mundialmente. Essa competitividade apresenta um grande desafio para a gestão, que passou a lidar com o constante ajuste às novas condições impostas pelo mercado, que por sua vez, apresentam inevitáveis repercussões ao ambiente interno, o que influencia também as organizações e instituições públicas, que passam no Brasil, a adotar a reforma gerencial, após os anos de 1990. Sendo assim, as organizações e instituições são confrontadas com a grande pressão para que se tornem menores, flexíveis e mais produtivas (FERREIRA, 2007).

No que tange às estratégias de sobrevivência e garantia da competitividade das organizações e instituições privadas e públicas, em um movimento em direção à flexibilização das relações de trabalho, a terceirização surge como uma alternativa que vem ganhando força e espaço ao longo dos anos, sendo tecnicamente responsável por tornar a organização que a delega mais ágil, para que assim, possam se concentrar nas atividades mais rentáveis (OLIVEIRA; COSTA, 2019; RIOS, 2007). Com isso, os trabalhadores terceirizados passam a fazer parte de organizações com um *status* diferenciado e maior instabilidade, ainda que, em alguns casos, desempenhem as mesmas funções de um trabalhador não terceirizado (RIOS, 2007).

De acordo com Braga e Nelson (2019) e Antunes e Druck (2013), a terceirização se constitui em um dos desdobramentos lógicos da pauta sobre flexibilização das relações de trabalho, a fim de evitar o vínculo empregatício, responsável pelo aumento de custos para as organizações, sendo um fio condutor para a precarização do trabalho. Portanto, no meio organizacional, seja ele público ou privado, trata-se de uma solução empresarial para melhoria de processos e diminuição de custos, diante do ambiente externo competitivo (BRAZ et al., 2020), porém acarreta degradação das condições de trabalho, afetando a vida e a saúde dos trabalhadores.

Diante do exposto, é necessário incentivar reflexões sobre estas temáticas tendo como locus a uma Instituição Pública de Educação Superior (Ipes), a Universidade do Estado da Bahia (Uneb), que possui o papel formador na sociedade, contribuindo para a formação de uma parcela significativa da população baiana. Por isso, é preciso entender em que medida a Universidade que tem como missão a produção, difusão, socialização e aplicação do

conhecimento nas diversas áreas do saber (UNEB, 2012), contribui para o desenvolvimento dos vínculos organizacionais dos trabalhadores, sobretudo dos terceirizados que se encontram em uma situação de vulnerabilidade, ao passo em que espera profissionais comprometidos e engajados com a organização para o alcance dos seus objetivos.

No cenário econômico atual da escrita deste artigo, ainda se considere a nova configuração do Governo Federal, persistem as consequências da falta de investimentos públicos no ensino superior, do desmonte e sucateamento das instalações físicas das universidades, da falta de apoio e financiamento às pesquisas, principalmente, àquelas voltadas para as Ciências Sociais. Como fator importante para este estudo, é possível perceber também a escassez de concursos públicos para contratação de técnicos administrativos, pessoas responsáveis por facilitar a gestão administrativa e educacional das universidades. Na Uneb, o último concurso realizado foi no ano de 2010, ou seja, em aproximadamente treze anos não ocorreu nenhum outro concurso, reforçando a terceirização como uma forma particular de vínculo contratual estratégico.

Diante da contextualização apresentada, formulou-se a seguinte questão de investigação: **qual a percepção dos trabalhadores da Uneb, Campus I acerca da precarização trabalho?** Para tanto, definiu-se como **objetivo geral**: analisar a percepção dos trabalhadores da Uneb, Campus I acerca da precarização trabalho. Para tanto, foram estabelecidos os seguintes **objetivos específicos**, a saber: a) caracterizar a Uneb em relação aos vínculos trabalhistas encontrados na sua estrutura técnica administrativa; b) traçar o perfil socioprofissional dos trabalhadores que atuam nesta universidade, especificamente no Campus I; c) identificar a percepção dos trabalhadores em relação à precarização do trabalho.

Dito isto, espera-se que os dados obtidos nesta pesquisa, além de contribuir para a ampliação do conhecimento sobre as temáticas abordadas, possa também fornecer informações úteis para a área de Gestão de Pessoas da Universidade ter conhecimento sobre a realidade que se pretende diagnosticar com esta pesquisa em relação ao comprometimento organizacional de seus trabalhadores, subsidiando desta forma a tomada de decisão sobre investimentos na área de GP, dado o papel fundamental desta gerência.

Estruturalmente, este artigo está dividido em quatro seções, para além desta introdução que versa sobre o contexto da investigação, questão de partida, seus objetivos e justificativa. Na segunda seção, é apresentado o referencial teórico-empírico deste estudo, abordando as seguintes temáticas: mundo do trabalho, flexibilização e precarização do trabalho com ênfase no serviço público. O percurso metodológico é contemplado na terceira seção. Na quarta, expõem-se os resultados obtidos, bem como as principais análises e, por último, na quinta seção, as considerações finais, nas quais, destacam-se as principais limitações encontradas na execução da pesquisa e sugestões para continuidade dos estudos.

## **2. FLEXIBILIZAÇÃO, PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E A TERCEIRIZAÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO BRASILEIRO**

Após a crise pela qual passou o modo de produção capitalista em função, sobretudo, do desmonte do Estado de Bem-estar e do ciclo progressista da economia, conforme preconizado pelo keynesianismo, ancorados em fundamentos do taylorismo-fordismo, o capital precisou se reestruturar a fim de manter a maximização da produtividade e consequente lucratividade, por meio da acumulação flexível e implementação de políticas neoliberais (ANTUNES; DRUCK, 2013; DRUCK, 2007).

O surgimento do toyotismo, juntamente com a globalização e a mundialização fundada na lógica financeira, catalisaram significativas mudanças no modo de produção, no

mundo do trabalho e nas organizações. Com isso, emergiram novos processos de produção menos rígidos, que objetivaram a redução dos custos, enxugamento do quadro de funcionários, apoiados no avanço tecnológico e de automação, principalmente nos sistemas de informação, estrutura produtiva flexível, *downsizing*, dentre outros (DRUCK, 2007; ANTUNES; DRUCK, 2013; SILVA; GOULART JÚNIOR; LOURENÇO, 2015).

Neste contexto de reestruturação do capital, observou-se também a redução da intervenção do Estado na economia, através de privatizações, reformas tributária, previdenciária e trabalhista, desregulação dos mercados, desregulamentação e flexibilização das relações de trabalho, impactando diretamente as condições de trabalho.

Segundo Druck (2007, p. 2), “[...] neste contexto histórico, a flexibilização e a precarização do trabalho se metamorfoseiam, assumindo novas dimensões e configurações [...]”. A flexibilização do trabalho pode ser evidenciada na subcontratação, nos empregos temporários e nas atividades autônomas (DRUCK, 2007).

É na perspectiva das consequências da flexibilização do mercado de trabalho que a precarização se insere. Conforme indicam Araújo e Moraes (2017, p. 2), a precarização “[...] preconiza a proliferação de formas de emprego de caráter flexível, das novas formas de contrato e do declínio da oferta de empregos típicos/permanentes [...]”.

De acordo com Druck (2007; 2011), a precarização do trabalho pode ser compreendida como um processo social, centrado na dinâmica o capitalismo flexível, desenvolvido por um aumento e institucionalização da insegurança e da instabilidade, traduzida pelos novos moldes de organização do trabalho, destacando a subcontratação/terceirização e recuo da intervenção do Estado como regulador do mercado de trabalho e garantidor da proteção social. Neste sentido, a precarização do trabalho atinge toda a classe trabalhadora por meio da progressiva degradação das condições de trabalho, impactando diretamente também na saúde destes.

Padilha (2009), entende trabalho precário como um conjunto de fatores, que podem estar combinados ou não, mas que refletem as características da atividade laboral dos trabalhadores. A seguir, com o objetivo de fazer uma síntese sobre a precarização do trabalho de acordo com Druck (2011), Padilha (2009) e Hirata (2009), apresenta-se no Quadro 03, tipologias, fatores e indicadores de trabalho precário.

**Quadro 01 - Tipologia, fatores e indicadores de trabalho precário**

Tipologia/Fatores/Indicadores	Autores	Itens
<b>Tipologia</b>	Druck (2011)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vulnerabilidade das formas de inserção e desigualdade;</li> <li>- Intensificação do trabalho e terceirização;</li> <li>- Fragilização da organização dos trabalhadores.</li> </ul>
<b>Fatores</b>	Padilha (2009)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desregulamentação e perdas dos direitos trabalhistas e sociais (flexibilização das leis e direitos trabalhistas);</li> <li>- Legalização de trabalhos temporários, em tempo parcial, e da informalização do trabalho;</li> <li>- Terceirização e quarteirização (‘terceirização em cascata’);</li> <li>- Intensificação do trabalho;</li> <li>- Aumento de jornada (duração do trabalho) com acúmulo de funções (polivalência);</li> <li>- Maior exposição a fatores de riscos para a saúde;</li> <li>- Rebaixamento dos níveis salariais;</li> <li>- Aumento de instabilidade no emprego;</li> <li>- Fragilização dos sindicatos e das ações coletivas de resistência;</li> <li>- Feminização da mão de obra;</li> </ul>

		Rotatividade estratégica (para rebaixamento desalários).
<b>Indicadores</b>	Hirata (2009)	- Ausência de proteção social e de direitos sociais, inclusive de direitos sindicais; - Horas reduzidas de trabalho, que resultam em salários baixos; - Níveis baixos de qualificação: a ausência de qualificação formal e a consequente baixa renda.

**Fonte:** Elaboração própria (2022), a partir de Druck (2011), Franco e Druck (2009), Padilha (2009) e Hirata(2009).

Neste contexto, a terceirização aparece como um fator e um indicador do trabalho precário, sendo uma consequência da flexibilização do trabalho. Essa prática é um reflexo de crises econômicas decorrentes dos mercados globalizados e cada vez mais competitivos, comandado pela lógica da acumulação financeira, que passou a demandar das organizações uma reestruturação produtiva diferenciada, ou seja, mais flexibilidade organizacional, qualidade dos produtos e agilidade nos prazos das demandas. Portanto, pode-se dizer que é alternativa para a diminuição dos custos de mão-de-obra (RIOS, 2007; MAGALHÃES et al., 2011; DINIZ, 2018; DRUCK, 2011).

A terceirização pode ser entendida como a compra ou contratação de bens ou serviços mediante a um agente terceiro. Ocorre quando a empresa contratante transfere para empresas de destino, as funções que podem ser executadas por outra. Enquanto prática de gestão, possuiu objetivo tornar a organização que a delega mais ágil, para que assim, possa se concentrar nas atividades fins mais rentáveis (OLIVEIRA; COSTA, 2019; RIOS, 2007; BRASIL, 1993).

A noção de terceirização no Brasil foi importada dos Estados Unidos por multinacionais em meados dos anos 1950, com a ideia de permitir que as empresas focassem na essência dos seus negócios. Enquanto prática de gestão, sua origem está associada ao setor automobilístico e às práticas de gestão inovadoras que surgiram do processo japonês de reestruturação econômica. Atualmente, é uma das práticas de gestão mais difundidas entre as organizações do país e que vem ganhando a notoriedade da sociedade, desde que foram outorgadas as Reformas Trabalhistas em 2017 (RIOS; GONDIM, 2010; RIOS, 2007; DINIZ, 2018).

A partir de todas as mudanças no mundo de trabalho que dentre outros fatores gerou também a necessidade de enxugamento das funções do Estado, sobretudo no que diz respeito às privatizações, houve impacto direto sobre o serviço público. Com isso, o serviço público passou a ser considerado como ineficiente e oneroso, sendo necessário portanto uma reestruturação para adequação dos novos padrões de produtividade, estendendo à lógica da fábrica magra e flexível aos órgãos públicos. Neste sentido, a utilização da terceirização possuía intenção de enxugar as atividades-meio, a fim de ofertar o serviço público mais eficiente para a população e menos oneroso para o Estado (RIBEIRO; MANCEBO, 2013; BRAGA; NELSON, 2019).

Como terceirizados, os trabalhadores passam a integrar à organização como “cidadão de segunda categoria”, com status diferenciado e em uma condição de vulnerabilidade e instabilidade. Para além, enfrentam desvalorização, discriminação e insegurança (RIOS, 2007; COSTA, 2017). Corroborando com estes autores, Antunes e Druck (2011, p. 220), levando em consideração o coletivo de trabalhadores, expressam que esta prática “desmembra as identidades coletivas, individualiza e cria concorrência entre os que trabalham muitas vezes no mesmo local, nas mesmas funções, mas estão separados de fato e simbolicamente pelo crachá diferente e pelos diferentes uniformes”.

Antunes e Druck (2011) resumem que a terceirização no Brasil se trata de um fio condutor para a precarização do trabalho, estando presente em todos os campos e dimensões do trabalho, uma vez que se trata de uma prática de “gestão/organização/controle” que discrimina, de forma simultânea é uma forma de contrato flexível, na qual estão ausentes a proteção trabalhista, ofertando risco à saúde e à vida dos trabalhadores, sendo responsável pela fragmentação das identidades coletivas dos trabalhadores, reforçando a alienação, a desvalorização humana e a invisibilidade destes, pulverizando também a organização sindical, se tornando um instrumento para os empresários explorarem a força de trabalho como mercadoria.

Nos setores públicos, o combate à precarização do trabalho e a transparência nas contratações são imprescindíveis, para que, efetivamente, a Administração Pública possa buscar o interesse público (BRAGA; NELSON, 2019).

### 3. PERCURSO METODOLÓGICO

O tema ainda não explorado no âmbito da Uneb favoreceu a escolha pela abordagem qualitativa que se vale das técnicas de coleta de dados de maneira a possibilitar tanto a exploração específica e a elaboração de um modelo visual de explicação para responder à pergunta de partida e atender ao objetivo geral (CRESWELL, 2010). Quanto aos objetivos, esta investigação é caracterizada como descritiva, uma vez que busca conhecer a realidade estudada de forma a descrever seus fatos e fenômenos, como também seus possíveis problemas (TRIVIÑOS, 1987).

A princípio, a fim de obter um aporte teórico que auxiliou na análise dos dados, foi realizada uma revisão de literatura sobre o mundo do trabalho e precarização do trabalho no setor público. Com o intuito de atingir os objetivos específicos no que diz respeito à estrutura organizacional da Uneb, foi realizada também uma pesquisa documental que teve como fonte o Estatuto da Uneb, aprovado pela Resolução CONSU nº863/2011 (D.O.E. 19/20-11-2011), homologada pelo Decreto nº 13.664, de 07-02-2012 (D.O.E. 08-02-2012) e o Regimento Geral da Uneb, aprovado pela Resolução CONSU nº864/2011 (D.O.E. 19/20-11-2011), homologada pelo Decreto nº 13.664, de 07-02-2012 (D.O.E. 08-02-2012). De acordo com Gil (2009), a pesquisa documental possui uma fonte diversificada e recorre a materiais que não receberam ainda um tratamento analítico.

Em relação aos procedimentos adotados, este estudo caracteriza-se como um estudo de caso único. O estudo de caso pode ser entendido como uma forma distintiva de investigação empírica, cujo objeto é uma unidade que se analisa profundamente, ou seja, investiga um fenômeno contemporâneo dentro do seu contexto da vida real (TRIVIÑOS, 1987; YIN, 2001).

O embasamento teórico obtido foi fundamental também para a definição e elaboração do instrumento de coleta de dados, que se trata de um questionário eletrônico (*Google Forms*) com questões fechadas e uma questão aberta, direcionado aos 1.364 (mil e trezentos e sessenta e quatro) trabalhadores que atuam na Uneb. Os critérios utilizados para a seleção dos participantes que representaram a amostra, foram:

a) a vinculação com universidade estudada, sendo servidores públicos técnicos/analistas, cargos comissionados ou terceirizados, com atuação em um dos departamentos que compõem o Campus I, Salvador: Departamento de Ciências da Vida (DCV); Departamento de Educação (DEDC); Departamento de Ciências Humanas (DCH); Departamento de Ciências Exatas e da Terra (DCET); Unidade Acadêmica de Educação a Distância (Unead) e Administração Central que compreende trabalhadores das Secretarias e Pró-Reitorias, e;

b) acessibilidade, amostragem não probabilística, ou seja, aqueles que aceitaram responder à pesquisa, após a exposição dos objetivos da mesma. Segundo Marconi (1990), a amostragem por conveniência é a seleção onde o objeto de estudo é escolhido através da conveniência do pesquisador e dos parâmetros estabelecidos previamente. Ainda que a acessibilidade seja um método difundido no meio acadêmico, existe certa fragilidade quando a população é numerosa, pois, nesse caso, não é possível generalizar os resultados. Entretanto, para a finalidade diagnóstica desta investigação, admite-se a sua adequação.

O quantitativo de trabalhadores, bem como o tipo de vínculo com a organização, foi consultado e fornecido pelas Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas da Uneb (PGDP) e Pró-Reitoria de Administração da Uneb (PROAD), conforme apresentado no Quadro 02.

**Quadro 02** - Quantitativo da população do estudo

Função	Analista Administrativo	Técnico Administrativo	Cargo Comissionado	Terceirizados
Quantitativo	259	493	187	425
<b>Total geral</b>	1.364			

**Fonte:** Elaboração Própria (2022), a partir de informações cedidas pela PGDP e PROAD da Uneb (2022).

Cabe destacar que neste estudo os trabalhadores terceirizados foram instruídos a analisara organização na qual desempenham suas atividades, ou seja, a Uneb, e não as organizações terceirizadas que possuem vínculo formal de emprego.

O instrumento de coleta de dados foi dividido em duas seções, conforme Figura 01. Na primeira seção do instrumento, além da explicação sobre os objetivos da pesquisa, constavam também um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), no qual os respondentes declaravam consistir que os dados e os resultados fossem utilizados, apresentados e publicados em eventos e artigos científicos, como também, havia uma questão de validação do público-alvo do estudo, para evitar que pessoas que não se caracterizavam de acordo com o descrito no Quadro 03, apresentado anteriormente, respondessem ao questionário, invalidando desta forma suas respostas.

**Figura 01** - Seções do instrumento de coleta de dados

Seção 1	Seção 2
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Prezarização do trabalho</b></li> <li>• Indicadores e Fatores (HIRATA, 2009; PADILHA, 2009)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Perfil socioprofissional</b></li> <li>• Idade, tempo de serviço, sexo, escolaridade, entre outros.</li> </ul>

**Fonte:** Elaboração própria (2022).

A pesquisa foi conduzida com um corte transversal, na qual, a unidade de análise foi o nível individual. Para tanto, foi aplicada a seguinte escala para mensuração das percepções dos trabalhadores da Uneb:

a) Precarização do trabalho

O instrumento utilizado para conhecer a percepção dos trabalhadores sobre a precarização do trabalho foi construído a partir dos indicadores e fatores de precarização enunciados por Hirata (2009) e Padilha (2009), respectivamente, conforme pode ser observado no Quadro 03 apresentado anteriormente no referencial teórico-empírico. O

instrumento contém doze expressões que refletem os indicadores e fatores de precarização, nas quais, os respondentes foram convidados a avaliarem, de acordo com suas percepções, se estes existem de forma intensa, se de forma moderada, ou se são inexistentes, no âmbito da Uneb.

A fim de certificar a adequação do instrumento de coleta de dados, bem como, conhecer possíveis problemas na interpretação das questões, foi realizado, no período de abril e maio de 2022, o pré-teste do questionário, na Unidade Acadêmica de Educação a Distância da Uneb (Unead), obtendo-se o total de vinte e duas respostas. Nesta fase, foi pedido que os respondentes apontassem erros e necessidade de melhorias para interpretação das questões. Seguem os principais apontamentos, que em sua totalidade, dizem respeito à seção que trata sobre precarização: pontuação incorreta em uma das questões; erro na grafia da palavra “intensa”; e, falta de compreensão de alguns termos como “quarteirização”, “intensificação do trabalho” e “feminização”. Para este último ponto, a solução encontrada foi descrever de forma sintética o significado de cada termo, preservando os indicadores e fatores (HIRATA, 2009; PADILHA, 2009).

Por fim, concluída a etapa da pesquisa de campo, foi utilizada a análise de conteúdo como técnica para as análises documental e dos dados resultantes das respostas do instrumento de coleta de dados. Esta técnica é difundida por possibilitar a análise de dados qualitativos obtidos por diferentes formas de coleta. Pode ser compreendida como um agrupamento de técnicas de análise das comunicações, a partir do emprego de procedimentos sistemáticos, objetivando ultrapassar as incertezas e enriquecer a leitura dos dados, a fim de levar à compreensão do sentido das comunicações (MOZZATO; GRZYBOVSKI, 2011; BARDIN, 2006).

#### **4. CARACTERIZANDO A UNEB, OS VÍNCULOS TRABALHISTAS, O PERFIL SOCIOPROFISSIONAL DOS TRABALHADORES E SUAS PERCEPÇÕES ACERCA DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO**

Nesta seção, são apresentados os principais resultados obtidos na pesquisa de campo realizada com os trabalhadores da Uneb, Campus I, sujeitos da pesquisa, a fim de atender aos objetivos deste estudo. A escolha desta universidade se deu, para além das justificativas expostas na introdução deste estudo, em função da sua relevância para o território baiano, conforme descrito a seguir.

##### **4.1 A UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA**

De acordo com o Estatuto da Universidade do Estado da Bahia, aprovado pela Resolução CONSU nº 863/2011 (D.O.E. 19/20-11-2011), homologada pelo Decreto nº 13.664, de 07-02-2012 (D.O.E. 08-02-2012), esta universidade foi criada pela Lei Delegada nº 66, de 1º de junho de 1983, reconhecida pela Portaria Ministerial nº 909, de 31 de julho de 1995, e reestruturada pela Lei Estadual nº 7176, de 10 de setembro de 1997. É uma Instituição autárquica de regime especial, de ensino, pesquisa e extensão, organizada sob o modelo multicampi e multirregional, estruturada com base no sistema binário e administrada de forma descentralizada, vinculada à Secretaria da Educação do Estado da Bahia, com sede e foro na Cidade do Salvador e jurisdição em todo o território baiano (UNEB, 2012).

A sua missão compreende a produção, difusão, socialização e aplicação do conhecimento nas diversas áreas do saber, e dentre os seus principais objetivos, encontram-se a formação integral do cidadão e o desenvolvimento das potencialidades econômicas, tecnológicas, sociais, culturais, artísticas e literárias da comunidade baiana, sob a égide dos princípios da ética, da democracia, das ações afirmativas, da justiça social - dos direitos



humanos -, pluralidade étnico-cultural e demais princípios do Direito Público (UNEB, 2012).

A capilaridade de sua estrutura e abrangência de suas atividades está diretamente relacionada à missão social que desempenha, possuindo 30 (trinta) departamentos instalados em 26 (vinte e seis) Campi, além da Unidade Acadêmica de Educação a Distância, que tem um Campus Virtual. Atualmente, entre a modalidade presencial e a distância, a Uneb oferta mais de 170 (cento e setenta) cursos, nos níveis de graduação e pós-graduação (UNEB, 2022).

Com 39 (trinta e nove) anos de história, em função da sua multicampia e capilaridade, e a oferta de cursos na modalidade a distância, a Uneb está geograficamente presente em todas as regiões e territórios de identidade do Estado. Para além, possui a característica de ser populare inclusiva por construir medidas para estreitar laços com sociedade, através da interiorização da educação superior e ações afirmativas como as cotas raciais, que possibilitam alfabetização e capacitação de jovens e adultos; educação em assentamentos da reforma agrária e em comunidades indígenas e quilombolas; projetos de inclusão e valorização voltados para pessoas deficientes, da terceira idade, entre outros (UNEB, 2022).

#### 4.2 OS DIFERENTES VÍNCULOS TRABALHISTAS DA UNEB: O PÚBLICO-ALVO DESTE ESTUDO

Em relação aos vínculos trabalhistas, em sua estrutura técnica administrativa acadêmica, a Uneb possui servidores públicos analistas e técnicos administrativos (corpo técnico-administrativo), cargo comissionados e terceirizados. Para este estudo, optou-se por estudar os analistas e técnicos administrativos, empregados públicos (cargos comissionados) e os terceirizados na função de Recepcionistas III, IV, V, VI, uma vez que são os trabalhadores que desempenham funções administrativas semelhantes. No Quadro 04 é apresentada a caracterização do público-alvo deste estudo.

**Quadro 03** - Caracterização do público-alvo do estudo

<b>Função</b>	<b>Analista Administrativo</b>	<b>Técnico Administrativo</b>	<b>Cargo Comissionado</b>	<b>Terceirizados</b>
<b>Descrição</b>	Servidores públicos que desempenham atividade de suporte técnico aos projetos e ações administrativas e acadêmicas, executados na Universidade.	Servidores públicos que desempenham atividade de suporte técnico de média complexidade aos projetos, ações administrativas e acadêmicas, executadas na Universidade.	Empregados públicos nomeados por autoridade competente temporariamente, sem a necessidade de passar no concurso público. Desempenham as mesmas funções dos Analistas e Técnicos Administrativos.	Empregados com vínculo terceirizado, que desempenham as mesmas funções dos Analistas e Técnicos Administrativos, contratados como: Recepcionistas III, IV, V, VI.

**Fonte:** Elaboração Própria (2022).

De acordo com o Regimento Interno da Uneb, Artigos 243 a 248, o pessoal técnico-administrativo (técnicos e analistas universitários) é o segmento de sustentação e apoio às atividades fins da Universidade, constituído de funções próprias, constantes do plano de cargos e salários da Instituição. O ingresso destes trabalhadores na Universidade, se dá por meio de concurso público de provas ou de provas e títulos, obedecida a ordem de classificação e o prazo de sua validade, conforme estabelecem a Constituição Federal, Constituição Estadual, Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Estado da Bahia, Lei nº 6.677 de 26 de setembro de 1994 e demais normas pertinentes, ou seja, todos os aspectos da vida funcional

dos servidores da Uneb são regulados, conforme o caso, para além dos dispositivos mencionados, por normas estabelecidas no Estatuto da Universidade, no Regimento Interno da Uneb e na legislação aplicável.

Dentro da categoria descrita no parágrafo anterior, estão os empregados públicos, pessoas que exercem funções em cargos comissionados, pois são nomeados por autoridade competente, em caráter temporário, sem a necessidade de passar no concurso público. Os empregados públicos podem ser caracterizados como servidores públicos, pois a maioria das regras são aplicáveis, com algumas ressalvas, a exemplo da contratação e demissão que ficam a cargo dos gestores.

Nessa senda, os trabalhadores terceirizados, pela função que desempenham de forma semelhante às categorias de anteriores, podem ser caracterizados também como segmento de sustentação e apoio às atividades fins da Universidade, no entanto, não são constituídos de funções próprias, como também não possuem plano de cargos e salários na Instituição. No Estado da Bahia, o trabalho terceirizado é regulamentado, entre outros, pelo Decreto Nº 15219 de 30/06/2014, que Regulamenta a Lei nº 12.949, de 14 de fevereiro de 2014 que estabelece mecanismos de controle do patrimônio público do Estado da Bahia, dispondo sobre provisões de encargos trabalhistas e previdenciários nos contratos de serviços terceirizados no âmbito do Estado da Bahia, e dá outras providências.

As disposições fixadas na Lei nº 12.949, aplicam-se aos serviços de natureza contínua, de conservação e limpeza, copa e cozinha, suporte administrativo e operacional de prédios públicos, manutenção predial, vigilância e segurança patrimonial, transporte, limpeza e higienização de roupas, tecidos e correlatos. Nessa perspectiva, para contratação de empresas que fornecem mão-de-obra terceirizada, são lançados editais de licitação, bem como, minutas dos contratos de prestação de serviços terceirizados. Ao vencer a licitação, as empresas assinam contrato com a Instituição Pública demandante, neste caso, a Uneb.

De acordo com o decreto em questão, no Artigo 6º, no que se refere aos direitos trabalhistas, o percentual referente à retenção preventiva de provisões de encargos trabalhistas, sociais e previdenciários deve ser fixado em ato administrativo próprio da Instituição ou Poder Público contratante, indicado em cada contrato e observará a necessidade de retenção de valores brutos correspondentes às seguintes verbas, respeitando as disposições contidas em normas coletivas, e garantindo aos trabalhadores terceirizados: I - férias e abono de férias; II – décimo terceiro salário; III - multa do FGTS por dispensa sem justa causa; IV - FGTS incidente sobre férias, abono de férias e décimo terceiro salário; V - contribuições previdenciárias incidentes sobre férias, abono de férias e décimo terceiro salário; dentre outros.

#### 4.3 O PERFIL SOCIOPROFISSIONAL DOS TRABALHADORES DA UNEB - CAMPUS I

Para este estudo, optou-se pela definição do perfil socioprofissional dos respondentes, pois este abrange fatores sociais, profissionais, bem como a sua inter-relação. Dito isto, o perfil socioprofissional dos trabalhadores da Uneb, respondentes desta pesquisa, é apresentado na Figura 02 a seguir.

**Figura 02** - Mapa mental do perfil socioprofissional dos respondentes



**Fonte:** Elaboração Própria (2022), com base nos dados obtidos na pesquisa de campo.

Conforme demonstrado na figura anterior, observa-se que a maioria dos respondentes são mulheres (69,3%), sendo que 63,4% destas se autodeclaram Cis, pardos (37,6%), possuem entre 31 (trinta e um) a 40 (quarenta) anos de idade (31,7%), são solteiros (45,5%), com rendapessoal de 1 (um) a 3 (três) salários mínimos (60,4%).

Em relação à vinculação com a Uneb, 63,4% dos respondentes atuam como terceirizados nas funções de Recepcionista III, IV, V e VI, seguidos de Analistas Administrativo (22,8%), Técnicos Administrativo (9,9%) e Cargos Comissionados (4%), desempenham suas funções na Administração Central da Uneb (48,5%) e possuem de 7 (sete) a 10 (dez) anos (20,8%) de atuação na Instituição. A partir das respostas, é possível destacar também que estas pessoas já tiveram cerca de 1 (um) a 3 (três) empregos ao longo da vida.

No que tange à escolaridade, 34,7% dos respondentes possuem nível superior completo, cursado em uma Instituição Pública de Ensino Superior. Em relação à graduação com maior frequência absoluta, o curso de Administração lidera com 26 (vinte e seis) ocorrências. Os dados obtidos sobre curso de formação dos respondentes da pesquisa, refletem, em partes, as estatísticas apresentadas no Censo da Educação Superior de 2021. De acordo com este Censo, em 2021, o curso de Administração foi o segundo curso com maior número de matriculados, com 284.096 (duzentos e oitenta e quatro mil e noventa e seis) estudantes e o terceiro curso com o maior número de concluintes, com 85.427 (oitenta e cinco mil, quatrocentos e vinte e sete) formados. De acordo com o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), o curso de Administração foi a graduação que teve maior número de matriculados e formados por cinco anos consecutivos 2011, 2012, 2013, 2014 e 2015, sendo substituído a partir de 2016, pelo curso de Pedagogia (INEP, 2021).

#### 4.4 A PERCEPÇÃO DOS TRABALHADORES DA UNEB EM RELAÇÃO APRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

A precarização do trabalho atinge toda a classe trabalhadora por meio da progressiva degradação das condições de trabalho, impactando diretamente também na saúde destes. Pode ser compreendida como um processo social, centrado na dinâmica o capitalismo flexível, desenvolvido por um aumento e institucionalização da insegurança e da instabilidade, traduzida pelos novos moldes de organização do trabalho, destacando, dentre

outros aspectos, a subcontratação/terceirização (DRUCK 2007; 2011).

Para conhecer o entendimento dos trabalhadores da Uneb, Campus I, sobre a precarização do trabalho, foi utilizado um instrumento confeccionado para este estudo a partir dos indicadores e fatores de precarização enunciados por Hirata (2009) e Padilha (2009). O instrumento conteve doze expressões, sobre as quais, os respondentes avaliaram assinalando, de acordo com seu entendimento, se os indicadores e fatores expressos existiam de forma intensa, de forma moderada, ou eram inexistentes. O resultado é demonstrado no Quadro 05, a seguir.

**Quadro 04 - Síntese dos dados resultantes da aplicação da escala sobre precarização do trabalho**

<b>Precarização do trabalho</b>				
<b>Itens</b>		<b>Em percentual</b>		
		<b>Inexistente</b>	<b>Existe de forma moderada</b>	<b>Existe de forma intensa</b>
<b>1</b>	Desregulamentação e perdas dos direitos trabalhistas e sociais (flexibilização das leis e direitos trabalhistas):	22,8	<b><u>54,5</u></b>	22,8
<b>2</b>	Legalização de trabalhos temporários, em tempo parcial, e da informalização do trabalho:	<b><u>44,6</u></b>	40,6	14,9
<b>3</b>	Terceirização e quarteirização:	<b><u>52,5</u></b>	31,7	15,8
<b>4</b>	Intensificação do trabalho:	28,7	<b><u>45,5</u></b>	25,7
<b>5</b>	Aumento de jornada (duração do trabalho) com acúmulo de funções (polivalência):	30,7	<b><u>47,5</u></b>	21,8
<b>6</b>	Maior exposição a fatores de riscos para a saúde:	36,6	<b><u>51,5</u></b>	11,9
<b>7</b>	Rebaixamento dos níveis salariais:	31,7	29,7	<b><u>38,6</u></b>
<b>8</b>	Aumento de instabilidade no emprego:	37,6	<b><u>40,6</u></b>	21,8
<b>9</b>	Fragilização dos sindicatos e das ações coletivas de resistência:	15,8	41,6	<b><u>42,6</u></b>
<b>10</b>	Feminização da mão de obra:	<b><u>50,5</u></b>	32,7	16,8
<b>11</b>	Rotatividade estratégica (para rebaixamento de salários):	<b><u>59,4</u></b>	29,7	10,9
<b>12</b>	Níveis baixos de qualificação: (A ausência de qualificação formal e a consequente baixa renda)	30,7	<b><u>47,5</u></b>	21,8

**Fonte:** Elaboração Própria (2022), com base nos dados obtidos na pesquisa de campo.

A análise do Quadro 05 apresentado anteriormente, possibilita interpretar que em relação à desregulamentação e perdas dos direitos trabalhistas e sociais (flexibilização das leis e direitos trabalhistas), 54,5% dos respondentes percebem que este fator existe na Uneb de forma moderada; no que diz respeito à legalização de trabalhos temporários, em tempo parcial, e da informalização do trabalho, 44,6% acreditam ser inexistente; sobre o fator terceirização quarteirização, no qual a segunda modalidade acontece quando uma empresa contratada para prestar serviços terceirizados, contrata outra empresa para suprir alguma demanda no trabalho, portanto, trata-se de uma terceirização em cascata, 52,5% responderam que se trata de um fator inexistente, o que leva a dedução de que expressão foi mal compreendida pelos respondentes, uma vez que, não reflete a realidade observada na Uneb, pois existe uma parcela significativa de trabalhadores são terceirizados, conforme demonstra este estudo, no qual, 63,4% dos respondentes atuam nesta modalidade.

No que tange à intensificação do trabalho, ou seja, aumento da carga de trabalho no mesmo período que compreende a jornada laboral, ao aumento de jornada (duração do

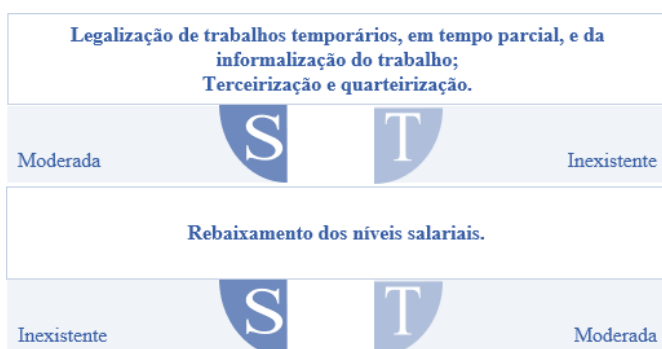
trabalho) com acúmulo de funções (polivalência) e maior exposição a fatores de riscos para a saúde os participantes apontaram que estes fatores existem de forma moderada, com incidência de 45,5%, 47,5% e 51,5%, respectivamente. Em relação ao rebaixamento dos níveis salariais, 38,6% percebem que existe de forma intensa; 40,6% dos respondentes percebem a existência do fator aumento da instabilidade de emprego de forma moderada; quando analisado o fator fragilização dos sindicatos e das ações coletivas de resistência, 42,6% responderam que existe de forma intensa.

No tocante ao fator feminização da mão de obra, a maioria dos respondentes, 50,5%, acreditam ser inexistente, ainda que 63,3% dos respondentes sejam do sexo feminino. Pode-se dizer que a maioria dos respondentes não atribui que a prevalência de mulheres tem relação com a intensificação da inclusão destas como mão-de-obra em um determinado seguimento, com o intuito de explorar o trabalho feminino em nome do lucro.

Acerca do fator rotatividade estratégica (para rebaixamento de salários), 59,4% não observam na Uneb, visto que, o marcaram como inexistente. Por fim, no que diz respeito ao indicador de precarização níveis baixos de qualificação (a ausência de qualificação formal e a consequente baixa renda), 47,5% responderam que, em suas percepções, existe de forma moderada.

A fim de enriquecer as análises sobre a precarização do trabalho, foi realizado um comparativo entre as respostas assinaladas pela categoria de servidores públicos (S) (incluindo os empregados públicos) e dos terceirizados (T).

**Figura 3** – Comparativo entre as percepções de servidores e terceirizados da Uneb acerca da precarização do trabalho



**Fonte:** Elaboração Própria (2022), com base nos dados obtidos na pesquisa de campo.

A análise da Figura 3 possibilita concluir que os resultados diferem, em números absolutos, em relação aos fatores legalização de trabalhos temporários, em tempo parcial, e da informalização do trabalho, terceirização e quarteirização, pois a maioria dos terceirizados os qualificaram como inexistentes (36 e 41, respectivamente), ao passo que os servidores, os avaliaram como existência moderada (18 e 15, nesta ordem); e rebaixamento dos níveis salariais, uma vez que, a maioria dos terceirizados (24) percebem que existe de forma moderada, ao passo que, a maior parte dos servidores públicos (19), avaliou como inexistente. A análise dos demais fatores/indicadores, não demonstrou divergências de opiniões.

Importa destacar que esta análise parte da percepção dos trabalhadores sobre a temática em questão. Para estes, a precarização do trabalho existe de forma moderada, no entanto, a análise da literatura e a observação empírica permitem deduzir que a precarização existe de forma intensa na Uneb, sobretudo, no que diz respeito ao nível de terceirização encontrado no universo amostral, onde dos 1364 (mil trezentos e sessenta e quatro) trabalhadores apenas 752 (setecentos e cinquenta e dois) são concursados, ou seja, os vínculos

de terceirizados e cargos comissionados já são, por si só, vínculos precários de trabalho. A constatação desse fato evidencia a falta de conhecimento e consciência dos trabalhadores acerca das suas próprias condições de trabalho e/ou acerca dos conceitos apresentados no instrumento de coleta de dados. A fase de pré-teste evidenciou dificuldade, por parte dos participantes, na compreensão de algumas terminologias, tais como “quarteirização”, “feminização” e “intensificação do trabalho”.

Concluindo, portanto, que nem mesmo uma Instituição Pública de Ensino Superior conseguiu resistir à adesão de uma lógica de acumulação financeira e de reestruturação produtiva, impondo aos trabalhadores um ambiente organizacional flexibilizado, com condições de instabilidade, intensificação de trabalho e redução de proteção e dos direitos sociais. Isto ocorre porque o Estado brasileiro importando um modelo norte-americano enxuga as suas funções, o que causa um impacto direto no serviço público, já que este vinha sendo considerado como ineficiente e oneroso como adverte Ribeiro e Mancebo (2013) e Braga e Nelson (2019).

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

As progressivas transformações do mundo do trabalho observadas a partir da década de 1970, por meio do surgimento de novos métodos de trabalho e flexibilização da produção, trazem em seu bojo, dentre outras demandas, a necessidade de estudar os vínculos que os trabalhadores estabelecem com as organizações nas quais atuam profissionalmente, sobretudo, na conjuntura de vulnerabilidade das formas de inserção e instabilidade de permanência no mundo do trabalho, terceirização, intensificação e desregulamentação do trabalho, dentre outros fatores que configuram a precarização do trabalho.

Neste cenário, esta investigação teve por objetivo analisar a percepção dos trabalhadores que atuam na Uneb, Campus I sobre a precarização do trabalho. Ao buscar caracterizar a Uneb em relação aos vínculos trabalhistas verificou-se que em sua estrutura técnica administrativa, a Universidade possui servidores públicos analistas e técnicos administrativos (corpo técnico-administrativo), cargo comissionados (empregados públicos) e terceirizados. Para a primeira categoria, o ingresso na Universidade se dá por meio de concurso público. Para a categoria adicional descrita anteriormente, os empregados públicos, o ingresso na Uneb se dá por nomeação da autoridade competente, em caráter temporário, sem a necessidade de passar no concurso público. Por último, a categoria de terceirizados, profissionais que passam a fazer parte da Instituição por meio de empresas prestadoras de serviços ganhadoras de licitações.

Em relação ao perfil socioprofissional dos trabalhadores pesquisados, os resultados obtidos permitiram estabelecer o seguinte perfil: a maioria são mulheres, que se autodeclararam mulheres Cis, pardos, possuem entre 31 (trinta e um) a 40 (quarenta) anos de idade, são solteiros, com renda pessoal de 1 (um) a 3 (três) salários mínimos, atuam como terceirizadas na Uneb, possuem de 7 (sete) a 10 (dez) anos atuação nesta Universidade, ao longo da vida, já tiveram de 1 (um) a 3 (três). No que tange à escolaridade, possuem nível superior completo, em Administração, cursado em uma Instituição Pública de Ensino Superior.

Com o intuito de identificar a percepção dos trabalhadores sobre a precarização do trabalho, observou-se que os trabalhadores da Uneb percebem a existência da precarização do trabalho, de acordo com os indicadores e fatores, de forma moderada, destacando os fatores desregulamentação e perdas dos direitos trabalhistas e sociais; intensificação do trabalho; aumento da jornada, acúmulo de funções; exposição a fatores de riscos para saúde; aumento da instabilidade de emprego; e, níveis baixos de qualificação.

Quanto às limitações deste estudo, a principal diz respeito ao instrumento de coleta

de dados. O questionário eletrônico aplicado, na a seção que trata sobre precarização do trabalho,apresentou questões de difícil compreensão para os participantes, dado a falta de familiaridadee conhecimento sobre termos que fazem parte dos os fatores e indicadores de precarização. Essa limitação não foi evitada, mesmo tendo sido realizados os ajustes apontados pelos participantesna fase de aplicação do pré-teste do instrumento.

Como sugestão de estudo futuro, aponta-se a realização desta pesquisa, após revisão e aperfeiçoamento do instrumento de coleta de dados, bem como a realização de grupo focal e entrevista pare refinar a compreensão e análise de conteúdo, nos trinta Campi que pertencem aUneb, objetivando diagnosticar de forma regional os pontos de aproximação e distanciamento da realidade estudada na presente investigação sobre a percepção dos trabalhadores terceirizados e servidores a respeito da precarização do trabalho.

Por fim, reitera-se que o estudo empreendido neste artigo contribui para a construção do conhecimento sobre a temática estudada, dada a importância dos vínculos que estabelecidos entre os trabalhadores e as organizações e a emergente e persistente realidade de precarização do trabalho, principalmente no setor público.

## REFERÊNCIAS

ANTUNES, R.; DRUCK, G. A terceirização como regra. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 79, p. 214-231, 2013. Disponível em:

<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/55995>. Acesso em: 5 nov. 2021.

ARAÚJO, Marley Rosana Melo de; MORAIS, Kátia Regina Santos de. Precarização do trabalho e o processo de derrocada do trabalhador. **Cad. Psicol. Soc. Trab.**, São Paulo, v. 20, n. 1, p. 1-13, jan./jun. 2017. Disponível em: Acesso em: 19 nov. 2021.

BENEVIDES, Tânia Moura. **Vendendo Dinheiro e Precarizando o Trabalho: a transformação do trabalho bancário em salvador a partir dos anos 2000**. 228 f. il. 2012. Tese (Doutorado) – Núcleo de Pós-Graduação, Escola de Administração, Universidade Federal daBahia, Salvador, 2012.

BRASIL, H. G. A empresa e a estratégia da terceirização. **Revista de Administração deEmpresas**, São Paulo, 33(2): 6-11, mar./abr 1993.

BRAZ, E. T.; GOMES, V. A. P.,TOSTA, M. C. R., &FREITAS, R. R. (2020). A busca pela eficiência através da Terceirização de Serviços. **Brazilian Journal of Production Engineering**, 6(3),42-56.

COSTA, M.S. (2017), “Terceirização no brasil: velhos dilemas e a necessidade de uma ordemmais includente”, **Cadernos Ebape.Br**, Vol. 15 No. 1, pp. 115-131.

COSTA, M. F.; MUELLER, R. FLEXIBILIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE: uma análise das condições de trabalho dos Professores Admitidos em Caráter Temporário no Magistério Público de Santa Catarina. **Revista de Ciências Sociais**, nº 53, Junho/Dezembro de 2020, p. 181-197. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/politicaetrabalho/article/view/52321> Acesso em 9 nov. 2021.

CRESWELL, Jonh W. **Projeto de Pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 3ª ed.Porto Alegre: Artmed, 2010.

DINIZ, I.N. **Análise Crítica Constitucional da Terceirização na Reforma Trabalhista**. Salvador, 2018. 59 F. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Universidade do



Estadoda Bahia, Salvador, 2018.

DRUCK. G. A flexibilização e a Precarização do trabalho na França e no Brasil: alguns elementos de comparação. In **XXXI Encontro Anual da ANPOCS – 2007**, Caxambu: 2007.

DRUCK. G. Trabalho, Precarização e Resistências: novos e velhos desafios? **Caderno CRH**, Salvador, v. 24, n. spe 01, p. 37-57, 2011.

FERREIRA, A. V. G. **Conteúdo e quebra do contracto psicológico e comportamentos individuais de gestão de carreira**. Tese de Doutorado, Escola de Economia e Gestão, Universidade do Minho, Portugal, 2007.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2009.

GONÇALVES, J. E. L. Reengenharia: um guia referências para o executivo. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 34, n. 4, p. 23-30 Jul./Ago. 1994.

HIRATA, H. A Precarização e a Divisão Internacional e Sexual do Trabalho. **Sociologias**, Porto Alegre, ano 11, nº 21, jan./jun. 2009, p. 24-41.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA.

**Censo da Educação Superior 2021**. Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/areas-de-atuacao/pesquisas-estatisticas-e-indicadores/censo-da-educacao-superior/resultados>> Acesso em: 21 nov. 2022.

LOURENCO, E. A. S. Terceirização: a destruição de direitos e a destruição da saúde dostrabalhadores. **Serv. Soc. Soc.**, São Paulo, n. 123, p. 447-475, set., 2015.

Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/sssoc/a/qwrgLR5xXf6BX4WCqmZqCSs/abstract/?lang=pt> .

Acessoem: 16 nov. 2021.

MAGALHAES, Y.T; ANDRADE, F.O; OLIVEIRA, D.A; ALMEIDA, F.H. Terceirização: um Estudo Quantitativo do Comprometimento dos Terceirizados Em Empresas Prestadoras de Serviço da Área de Mineração. **XXXI Encontro Nacional de Engenharia de Produção**. Belo Horizonte, MG, Brasil, 04 a 07 de outubro de 2011.

MALVEZZI, S (2014). **Prefácio**. In: Zanelli, J. C., Borges-Andrade, J. E. & Bastos, A. V. B. *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. 2. ed. - Porto Alegre: Artmed, 2014.

MARCONI, M. A. **Técnicas de pesquisa**: planejamento e execução de pesquisas, amostras etécnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados. – São Paulo: Atlas, 1990.

MARX, K. O capital. São Paulo: Abril Cultural, 1983.

MOZZATO, Anelise Rebelato; GRZYBOVSKI; Denize. Análise de conteúdo como técnica de Análise de Dados Qualitativos no Campo da Administração: Potencial e Desafios. **RAC**, Curitiba, v. 15, n. 4, pp. 731-747, Jul./Ago. 2011 Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v15n4/a10v15n4.pdf>>. Acesso em: 15 out. 2022.

OLIVEIRA, Lucia B.; COSTA, Elson Mário Toja Couto Monteiro da. Comparing attitudes of public servants and outsourced employees. **RAUSP Manag. J.**, São Paulo, v. 54, n. 1, p. 38- 53, Mar. 2019.

PADILHA, Valquíria. Qualidade de vida no trabalho num cenário de precarização: a panaceiadelirante. **Trabalho, educação e saúde**. Rio de Janeiro. v.7, n. 3, 2009.



- PATTAS, L. S. **Precisamos falar sobre carreira:** um estudo de caso sobre a estruturação da carreira dos discentes de administração do DCH•I/Uneb. Salvador, 2017. 30 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Universidade do Estado da Bahia, Salvador, 2017.
- RAMALHO, N. A. Processos de globalização e problemas emergentes: implicações para o Serviço Social contemporâneo. **Serv. Soc. Soc.**, São Paulo, n. 110, p. 345-368, abr./jun. 2012.
- RIBEIRO, C. V. S.; MANCEBO, D. O servidor público no mundo do trabalho do século XXI. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v. 33, n. 1, p. 192-207, 2013.
- RIOS, M.C. **Atribuições iguais, vínculos organizacionais desiguais:** investigando os contratos psicológicos de terceirizados e não-terceirizados. 2007. 154 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Curso de Psicologia, Departamento de Psicologia, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2007.
- RIOS, M.C., & GONDIM, S.M.G. (2010). Contratos Psicológicos e Terceirização: Um estudo das relações entre vínculos e as práticas de gestão de pessoas, **Organizações & Sociedade** vol.17 no.55. DOI: 10.1590/S1984-92302010000400006.
- SILVA, Luisa Aliboni de Toledo e; GOULART JÚNIOR, Edward; CAMARGO, Mário Lázaro. Terceirização é prejudicial à saúde: um estudo bibliográfico nacional sobre a precarização do trabalho. **Revista Labor**, Fortaleza, v. 1, n. 21, p. 76-97, jan./jun. 2019.
- TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais:** a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.
- Uneb. **Regimento Geral da Uneb.** Salvador, 2012. Uneb. **Estatuto da Uneb.** Salvador, 2012.
- Uneb. **A Uneb.** Disponível em: <https://portal.uneb.br/a-uneb/>. Acesso em 27 nov. 2022.
- YAMAMOTO, O.H. **Trabalho.** In: Dicionário de psicologia do trabalho e das organizações/organização de Pedro F. Bendassolli, Jairo Eduardo Borges-Andrade. – Belo Horizonte : Editora Artesã, 2019.
- YIN, R. K. **Estudo de caso:** planejamento e métodos / Robert K. Yin; trad. Daniel Grassi -2.ed. -Porto Alegre : Bookman, 2001.